

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE LAS CORTES GENERALES

Acta nº 3 (22 de noviembre de 2022)

Asistentes:

En representación de la Administración parlamentaria:

- Excma. Sra. D^ª. Ana María Pastor Julián, Vicepresidenta Segunda de la Mesa del Congreso.
- Excma. Sra. D^ª. María Gloria Elizo Serrano, Vicepresidenta Tercera de la Mesa del Congreso.
- Excmo. Sr. D. Francisco Manuel Fajardo Palarea, Secretario Primero de la Mesa del Senado.
- Excmo. Sr. D. Imanol Landa Jáuregui, Secretario Segundo de la Mesa del Senado.
- Ilma. Sra. D^ª. Mercedes Araújo Díaz de Terán, Secretaria General Adjunta para Asuntos Administrativos del Congreso.
- Ilma. Sra. D^ª. Ana María Álvarez Pablos, Secretaria General Adjunta para Asuntos Administrativos del Senado.

En representación del personal funcionario y laboral de las Cortes Generales:

- Sra. D^ª. Patricia Cillero Calvillo, representante del personal funcionario, como delegada de la anterior Junta de Personal, por acuerdo de la misma.
- Sr. D. Ernesto Fuentes Guiote, representante del personal funcionario, como delegado de la anterior Junta de Personal, por acuerdo de la misma.
- Sr. D. Manuel García Acero, representante del personal funcionario, como delegado de la anterior Junta de Personal, por acuerdo de la misma.
- Sra. D^ª. Patricia Gutiérrez López, representante del personal funcionario, como delegada de la actual Junta de Personal.
- Sra. D^ª Rosa María Chico Romero, representante del personal funcionario, como delegada de la actual Junta de Personal.
- Sra. D^ª María Ángeles Pérez Sánchez, representante del personal funcionario, como delegada de la actual Junta de Personal.
- Sr. D. Raúl de Frutos Pavón, representante del personal laboral del Congreso de los Diputados.
- Sr.D. Vicente Mascaraque Loeches, representante del personal laboral del Senado.

Asisten también, como responsables de la implantación del Plan de Igualdad, la Directora de Recursos Humanos y Gobierno Interior del Congreso y la Jefa del Departamento de Igualdad del Congreso, además del delegado del Sindicato de Trabajadores de Cortes en el Senado.

Orden del día:

1. Aprobación del Acta de la reunión anterior de la Comisión.
2. Aprobación del segundo Informe anual de seguimiento de la implantación del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales.
3. Toma de conocimiento del Protocolo de protección al personal de las Cortes Generales víctima de violencia de género.
4. Información sobre la actividad de las Asesorías Confidenciales.
5. Otros asuntos.

Desarrollo de la sesión y acuerdos:

Bajo la presidencia de la Sra. Pastor Julián, a las 14:03 horas, en la Sala Mariana Pineda del Congreso de los Diputados, se advierte el cambio de representantes en la Junta de Personal y se recuerda que no se ha reunido la Comisión con la periodicidad semestral reglamentaria y leyendo el punto 1 del orden del día.

1.- Aprobación del Acta de la reunión anterior de la Comisión.

La aprobación de Protocolo de actuación frente al acoso y a la aprobación del Protocolo de protección del personal víctima de violencia de género respectivamente, deben figurar como "Toma de conocimiento" por parte de esta Comisión, y no como "Aprobación", ya que los órganos que aprueban dichos protocolos son las Mesas, previa negociación en este órgano. Así se modifica en los órdenes del día del acta anterior y del actual.

2. Aprobación del segundo Informe anual de seguimiento de la implantación del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales.

Se acuerda modificar el punto "VI. - CONSIDERACIONES FINALES Y PROPUESTAS DE MEJORA" en el sentido resultante del acuerdo que se adopte en los próximos días sobre un texto definitivo de este punto del informe entre la Administración parlamentaria y la representación del personal que se enviará por e-mail a la Comisión para su conocimiento, expresando su parecer favorable a lo planteado y dándolo por aprobado. No obstante, se incorpora como Anexo el documento remitido por la representación del personal.

3. Toma de conocimiento del Protocolo de protección al personal de las Cortes Generales víctima de violencia de género.

Al no haber sugerencias que realizar al mismo se informará de ello en la Mesa Negociadora.

4. Información sobre la actividad de las Asesorías Confidenciales.

La Sra. Sieira Mucientes, y La Sra. Álvarez Pablos en representación de la Sra. Valls Alguacil, exponen la actividad de la asesoría confidencial en ambas Cámaras.

5. Otros asuntos.

No se refiere ninguno por parte de ninguna persona asistente en la Comisión.

Concluyen la Sra. Pastor Julián, la Sra. Elizo Serrano, el Sr. Fajardo Palarea y el Sr. Landa Járegui reseñando la importancia de la inclusión de todas las personas que ejerzan actividad en las Cámaras en los planes de formación y sensibilización, y agradeciendo el trabajo realizado desde la última reunión de la Comisión.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 14:50 horas.

ANEXOS AL ACTA:

Se adjuntan los documentos correspondiente al punto “VI. - CONSIDERACIONES FINALES Y PROPUESTAS DE MEJORA” remitido por la representación del personal, y los informes de actividad de las asesorías confidenciales.

ANEXO 1:

IV.- CONSIDERACIONES FINALES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Durante el segundo año de vigencia del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales se han producido avances considerables en su implantación. Los datos contenidos en el segundo informe anual de seguimiento de la implantación del Plan (marzo 2021-abril 2022) reflejan que 76 de los 142 indicadores han sido realizados (el 53,53%), 34 están en proceso de realización (el 23,94%) y 32 están pendientes de implantar (el 22,53%).

El grado de implantación del Plan, atendiendo a un análisis cualitativo y cuantitativo del cumplimiento de cada una de las medidas en él contempladas, refleja un avance en porcentaje del 70,50%, lo que pone de manifiesto el esfuerzo realizado por las distintas unidades administrativas de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado responsables de su ejecución, especialmente los respectivos Departamentos con competencias en materia de igualdad de ambas Cámaras.

Los avances han sido especialmente significativos en los ejes 1 (medidas organizativas), 2 (acceso al empleo público) y 5 (representatividad), con más de un 70% de los indicadores plenamente realizados en cada uno de ellos. Asimismo, en los ejes 3 (carrera profesional y retribuciones), 4 (formación y sensibilización) y 7 (salud laboral y prevención del acoso y la violencia) se han realizado plenamente más del 50% de los indicadores.

En comparación con los datos del primer informe anual se aprecia un incremento porcentual del 68,8% de los indicadores realizados completamente, así como una reducción de los indicadores pendientes de realización del 27,27%.

Por lo que respecta a las medidas organizativas y de transversalidad (eje 1), la Comisión de seguimiento de la implantación del Plan celebró su segunda reunión el 16 de junio de 2021, en la que aprobó el primer informe anual y sus normas de organización y funcionamiento. Sin embargo, este órgano ha observado su propia normativa de funcionamiento que exige celebrar una reunión semestral. Los Servicios de Igualdad de las Secretarías Generales de ambas Cámaras se han visto reforzados con la resolución de la convocatoria de una plaza de Administradora en el Congreso de los Diputados y con la convocatoria de una plaza de la misma categoría en el Senado, Cámara en la que se ha aprobado una modificación de las plantillas orgánicas que refuerza el compromiso con la diversidad, creando cinco plazas de personal laboral del nuevo grupo profesional E0 dentro del Servicio de Igualdad. Los portales de igualdad en las páginas web y los espacios de igualdad de la intranet han incorporado los documentos que se han aprobado en este año. Se ha conseguido la implantación de las cláusulas sociales en materia de igualdad en los pliegos que rigen las licitaciones, estableciéndose un procedimiento para que las unidades encargadas de la preparación de los expedientes de contratación puedan incorporarlas. También se han adaptado las infraestructuras, con la instalación de cambiadores y la habilitación de salas de lactancia.

En cuanto al acceso al empleo público (eje 2), los datos publicados en las páginas web de las Cámaras con la composición numérica de los cuerpos del personal funcionario, de los grupos profesionales del personal laboral y del personal eventual desagregados por sexo se actualizan de forma constante. Esta información se ha incorporado a las propuestas de autorización de las convocatorias de oposiciones que se elevan a las Mesas. Además, se ha elaborado una guía de actuación para los miembros de los órganos de selección que incluye la igualdad como principio rector que será entregada a estos órganos en cada proceso selectivo.

En el ámbito de la carrera profesional y de las retribuciones del personal (eje 3) se mantiene la conclusión reflejada en el Plan de Igualdad de que no existe en las Cámaras desigualdad de género (brecha salarial ajustada), ya que los concursos de promoción se convocan y resuelven atendiendo a baremos que responden a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y las retribuciones, tanto básicas como complementarias, están objetivamente fijadas en función del cuerpo o grupo profesional de procedencia y el destino ocupado. Se observan posibilidades de mejora en la cuantificación si se añaden indicadores relativos a la medición de complementos extrasalariales. Por otra parte, se ha solicitado por el personal la

realización de un estudio sobre la resolución de concursos de méritos, para lo que es necesario que los Servicios de Igualdad de las Cámaras tengan acceso a los datos de las resoluciones de concursos desagregados por las categorías que reflejan los baremos.

Hay que señalar, no obstante, que tomando en consideración el salario medio bruto anual del personal desagregado por sexo e incluyendo todos los conceptos retributivos, los datos son muy favorables.

Sería recomendable avanzar en la medida 19 del eje 3, modificando a la mayor brevedad los baremos para la inclusión, en el apartado de perfeccionamiento, de la valoración de cursos transversales como los de formación en igualdad entre hombres y mujeres.

En materia de formación, información y sensibilización (eje 4), se han realizado acciones de difusión y sensibilización del Plan de Igualdad en ambas Cámaras y se han llevado a cabo acciones formativas específicas, tanto por razón de la materia (formación en prevención del acoso y violencia de género) como por razón del puesto de trabajo (formación específica al personal de los servicios de igualdad). Las sesiones formativas se encuentran a disposición del personal en la Intranet de cada Cámara. Para abundar en una óptima implementación de este Eje, sin perjuicio de que el Plan de Igualdad se aplica sobre el personal de las Cámaras, sería recomendable difundir la celebración de procesos formativos para toda persona que desempeñe su trabajo en las Cámaras, incluyendo a la representación de la ciudadanía, para que puedan asistir o promover la asistencia del personal de los Grupos parlamentarios en la medida en que resulte de su interés.

En cuanto a representatividad (eje 5), la celebración de elecciones a los órganos de representación del personal ha permitido realizar las acciones correspondientes a la promoción de las candidaturas con una presencia equilibrada de hombres y mujeres. Asimismo, la representación del personal ha realizado designaciones equilibradas en cuanto a género en los órganos y grupos de trabajo.

En cuanto al tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad (eje 6), el Convenio Colectivo del personal laboral del Congreso de los Diputados y el Convenio Colectivo del personal laboral del Senado introducen medidas tendentes a mejorar la conciliación, como posibilidad de compatibilizar la reducción de jornada por guarda legal con determinados puestos de promoción. Sin embargo, entre el personal funcionario, las limitaciones de esta figura generan brecha de género, según un estudio realizado en el Servicio de Igualdad del Congreso de los Diputados al respecto y como se avanzó en el Diagnóstico realizado para la elaboración del este Plan de Igualdad.

El eje 6 es el mayor reto que presenta por el momento en el cumplimiento del Plan, dado que requiere una profunda revisión normativa que ha de tomar forma en el año y medio que resta para la implementación del mismo. La creación y difusión de Guías de Conciliación ha de realizarse sin demora, con vistas en el desarrollo de un Plan de Conciliación para las Cámaras.

Por otra parte, respecto de la medición del indicador 38, sería conveniente una homologación en el Congreso y en el Senado de las herramientas informáticas de control para asegurar la coherencia del informe, lo cual es extensible a la medición de la utilización de las restantes medidas de conciliación, de singular importancia para su correcto seguimiento y evaluación.

En lo que respecta a salud laboral, prevención del acoso y violencia de género (eje 7), se ha puesto en marcha el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y

frente a todas las formas de acoso y violencia en las Cortes Generales, aprobado por las Mesas de las Cámaras, reunidas en sesión conjunta, el 21 de septiembre de 2021. Con motivo de la presentación de este Informe, de acuerdo con lo previsto en el artículo 13 del Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y frente a todas las formas de acoso y violencia en las Cortes Generales se ha realizado una evaluación y revisión de su funcionamiento e implantación, también prevista en el indicador 49.2 del Plan de Igualdad de las Cortes Generales. Si bien la Administración parlamentaria valora positivamente su implantación, la representación del personal propone realizar un estudio detallado que podría concluir en una eventual propuesta de modificación del mismo que debe iniciarse cuanto antes.

Se ha elaborado el Protocolo de protección al personal de las Cortes Generales víctima de violencia de género, que será sometido a los órganos de representación del personal y elevado a las Mesas de las Cámaras para su aprobación durante el segundo semestre de 2022.

En cuanto a la comunicación y el lenguaje inclusivo (eje 8), se han revisado y, en su caso, modificado las secciones y pantallas de las páginas web y los documentos administrativos como, por ejemplo, los pliegos de las licitaciones, las convocatorias y las plantillas orgánicas. Para abundar en una óptima implementación de este eje y favorecer la divulgación de las actuaciones de los Servicios de Igualdad, se enviará una comunicación anual del trabajo realizado por estos para conocimiento del personal de las Cámaras.

En conclusión, los aspectos en los que los avances son menos significativos son los referidos a la adaptación normativa, especialmente en lo que concierne al personal funcionario. Recientemente se ha creado un grupo de trabajo con representantes de la Administración parlamentaria y del personal funcionario y laboral en el que se analizará y realizarán propuestas de reforma del Estatuto del Personal de las Cortes Generales y, en su caso, de los Convenios Colectivos, que se refieren a la organización del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad, el teletrabajo como forma de organización de determinados puestos y la reducción del absentismo. Todas estas medidas deberán ser negociadas con la representación del personal, medidas que por su contenido pueden tener gran impacto en la vida de las personas que desarrollan sus funciones al servicio de las Cámaras y sobre las que se realizarán acciones divulgativas.